

## HISTORIA Y PROPÓSITO

La Legislatura de Dakota del Sur aprobó la Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur en 1972. Esta ley, publicada en las Leyes Compiladas de Dakota del Sur como Capítulo 20-13, prohíbe la discriminación debida a raza, color de piel, credo, religión, sexo, ascendencia, discapacidad o país de origen.

Cubre prácticas de empleo, membresía y servicios de sindicatos, vivienda, educación, edificios públicos, servicios públicos y derechos a la propiedad. La ley también establece que es ilegal que una persona discrimine en contra de otra debido a que esta haya presentado un reclamo a la División de Derechos Humanos, haya testificado en un asunto ante la División o haya asistido a la División para llevar a cabo los propósitos de la Ley. La ley entró en vigencia el 1 de julio de 1972.

La ley creó la Comisión de Derechos Humanos de Dakota del Sur. La Comisión está compuesta por cinco miembros, todos nombrados por el gobernador, con confirmación del Senado, por términos de cuatro años.

La División de Derechos Humanos maneja asuntos administrativos diarios, lleva a cabo investigaciones e intenta la resolución voluntaria de reclamos.

El Departamento de Trabajo y Regulación de Dakota del Sur produjo mil copias de esta publicación a un costo de 3 centavos por copia.

Hay disponibles ayudas y servicios auxiliares a pedido para personas con discapacidades. Las leyes estatales y federales exigen que el Departamento de Trabajo proporcione servicios a todas las personas calificadas independientemente de su raza, color de piel, religión, edad, sexo, ascendencia, afiliación política o creencia, país de origen, discapacidad, estado civil o situación económica.

## PUBLICACIÓN Y RECURSOS

Todos estos materiales se proporcionan sin cargo por parte del Departamento de Trabajo y Regulación.

- **La Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur de 1972 SDCL 20-13.** Texto completo del estatuto exigido por la División de Derechos Humanos y la Comisión de Derechos Humanos.
- **Reglas de la Comisión de Derechos Humanos de Dakota del Sur.** Interpreta e implementa la Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur en las áreas de procedimientos de reclamos y discriminación.
- **Guía de consultas previas al empleo.** Preguntas para realizar y preguntas que hay que evitar realizar a postulantes de un empleo.
- **Guía para reclamantes/Guía para demandados.** Detalla procedimientos, y los derechos y obligaciones de los reclamantes/demandados en los reclamos presentados en la División de Derechos Humanos.
- **Acoso sexual.** Define el acoso sexual, detalla un plan de acción para las víctimas y explica las responsabilidades de los empleadores, la presentación de reclamos y lo que constituye una represalia.
- **Vivienda.** Define la discriminación que se relaciona con la vivienda y las excepciones de la ley, detalla los pasos para presentar un reclamo y explica los resultados posibles.



Impreso en papel reciclado  
REV. 11/2024

## AGENCIAS RELACIONADAS

**Comisión de Oportunidad Igualitaria En el Empleo de EE. UU.**

La EEOC exige el cumplimiento del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. La EEOC exige el cumplimiento la Ley sobre la Igualdad de Retribución y la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo. El Título VII cubre a los empleadores de 15 o más personas, incluidos los gobiernos estatales y locales, los sindicatos, los programas de formación y las agencias de empleo.

**Oficina de Cumplimiento de Contratos Federales**

La OFCC, que depende del Departamento de Trabajo de EE. UU., administra los Decretos Ejecutivos del Presidente que exigen acción afirmativa para las mujeres, las minorías, los veteranos de Vietnam y las personas con discapacidades por parte de los contratistas y subcontratistas federales. La EEOC y la OFCC trabajan en conjunto, y un cargo de discriminación que se presente en una de ellas se considera como presentado en ambas oficinas.

**Oficina de Administración de Personal**

En virtud de las disposiciones del Decreto Ejecutivo 11478 y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, la Oficina de Administración de Personal promueve y exige el cumplimiento de la oportunidad igualitaria en el empleo en el gobierno federal. Los reclamos de discriminación son investigados por cada agencia federal, pero pueden ser apelados a la Oficina de Administración de Personal.

**Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de EE. UU.**

La Oficina de Oportunidad Igualitaria del HUD administra la Ley de Vivienda Justa de 1968, que prohíbe la discriminación que se basa en la raza, el color de piel o el credo en la venta o el alquiler de una vivienda.

**Comisión Federal de Comercio**

La FTC exige el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades de Crédito, que prohíbe que los acreedores discriminen sobre la base de la raza, el color de piel, el sexo, la religión, el país de origen, la edad y el estado civil.

**S.D. Department of Labor and Regulation**  
Division of Human Rights  
123 W. Missouri Ave  
Pierre, SD 57501

DIVISIÓN DE

**Derechos  
Humanos**

 SOUTH DAKOTA  
DEPT. OF LABOR  
& REGULATION

123 W. Missouri Ave.  
Pierre, SD 57501  
Tel: 605.773.3681 • Fax: 605.773.6184

[dlr.sd.gov](http://dlr.sd.gov)

## COBERTURA

La Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur de 1972 se aplica a todas las personas. Las únicas excepciones a esta cobertura amplia son las concesiones realizadas para las instituciones religiosas en las áreas de empleo y educación, así como las exenciones por discriminación basada en el sexo para las organizaciones voluntarias de servicios juveniles, las organizaciones de veteranos, las fraternidades, las hermandades y las actividades entre padres e hijos y madres e hijas.

Además, la Comisión, al igual que todas las demás agencias estatales, no exigirá el cumplimiento de la ley en contra del gobierno federal, ni tampoco la Comisión podrá ejercer jurisdicción sobre tribus o empresas de propiedad tribal.

## DERECHOS HUMANOS EN ACCIÓN

La responsabilidad básica de la División es promover la igualdad de oportunidades a través de la administración y el cumplimiento de la DIVISIÓN DE Relations Act. It does this through many different approaches:

- La División investiga reclamos presentados por personas que creen que han sido discriminadas. Si determina que el reclamo está justificado, la División busca resolver el reclamo mediante conferencia y conciliación, y busca corregir de forma permanente cualquier práctica discriminatoria.
- La Comisión, un Comisionado, el Procurador General o un Abogado del Estado pueden iniciar un reclamo y una investigación si tienen motivos para creer que una persona está violando la Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur.

- La Comisión lleva a cabo audiencias públicas sobre reclamos en los que se ha determinado una causa probable y la resolución voluntaria no es exitosa. Si la Comisión descubre una violación de la Ley como resultado de la audiencia, emite órdenes finales para corregir cualquier práctica discriminatoria y para prevenir su recurrencia.
- La División ofrece asistencia técnica a los empleadores, agentes inmobiliarios y propietarios, sindicatos y demás personas interesadas en políticas de acción afirmativa y en el cumplimiento voluntario con la Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur.
- La División proporciona información pública y trabaja con personas, organizaciones cívicas y profesionales, así como con grupos de derechos civiles, para promover la igualdad de oportunidades de todos los habitantes de Dakota del Sur.

## REPRESALIA

**Toda persona que presente un cargo por discriminación, que testifique, asista o participe de alguna manera en una investigación, audiencia o cualquier otro procedimiento llevado a cabo por la está protegida por ley contra las represalias de cualquier persona, empleador, agencia de empleo, organización laboral, propietario u otro individuo u organización cubiertos.**



## EMPLEO

Es ilegal que:

- Un empleador se niegue a contratar a una persona, que despida a un empleado o un pasante, acose o trate a las personas de modo diferente respecto de los términos y condiciones del empleo sobre la base de la raza, el color de piel, el credo, la religión, el sexo (incluye embarazo), la ascendencia, una discapacidad o el país de origen;
- Un sindicato rechace la membresía o que niegue cualquier derecho otorgado a otros miembros del sindicato sobre la base de la raza, el color de piel, el credo, la religión, el sexo (incluye embarazo), la ascendencia, una discapacidad o el país de origen;
- Una agencia de empleo rechace a un postulante o que le niegue cualquier derecho otorgado a otros postulantes sobre la base de la raza, el color de piel, el credo, la religión, el sexo (incluye embarazo), la ascendencia, una discapacidad o el país de origen.
- Se anuncien ofertas de empleo o membresías a sindicatos indicando una preferencia o una exclusión en virtud de una determinada raza, color de piel, credo, religión, sexo (incluye embarazo), ascendencia, discapacidad o país de origen.

No se puede negar a una persona el derecho al uso igualitario o total, al beneficio o los servicios de

- Edificios públicos
- Servicios públicos
- Educación

debido a la raza, el color de piel, el credo, la religión, el sexo, la ascendencia, la discapacidad o el país de origen de una persona.

## DISCAPACIDAD

Una discapacidad es una característica física o mental que es resultado de una enfermedad, una lesión, una enfermedad congénita o un trastorno funcional que no se relaciona con la capacidad de una persona de realizar un trabajo, de reunir las condiciones para un empleo o una promoción, de adquirir, alquilar o mantener una propiedad y de utilizar y obtener los beneficios de las oportunidades, los programas y los establecimientos educativos en una institución educativa. Deben realizarse esfuerzos de buena fe para que la persona se pueda adaptar razonablemente, a menos que dicha adaptación imponga dificultades excesivas.

## EMBARAZO

En virtud de las leyes estatales y federales, el embarazo debe tratarse como se trata cualquier otra discapacidad temporal. No se puede despedir a una mujer, negarle el empleo, exigirle que se tome una licencia ni tratarla de forma diferente, siempre que esta pueda realizar sus tareas laborales de forma adecuada. Si se conceden adaptaciones especiales a otros empleados cuando están discapacitados, se deben conceder dichas adaptaciones a una empleada embarazada. No se puede forzar a una empleada a que se reintegre al trabajo antes de que esté apta desde el punto de vista médico. Asimismo, un

empleador no tiene la obligación de extender una licencia por más tiempo del que es médicamente necesario, a menos que dichos beneficios se proporcionen a otros empleados discapacitados temporalmente.

## ACOSO

El acoso tiene lugar cuando las decisiones de empleo se basan en el rechazo o la aceptación de avances sexuales; o bien, cuando se crea un entorno laboral hostil que es tan grave que dificulta la capacidad de una persona de realizar su trabajo. Una vez que el empleador tenga conocimientos de una situación de acoso, es su responsabilidad tomar medidas para corregir la situación. La Ley de Relaciones Humanas de Dakota del Sur prohíbe el acoso sobre la base de la raza, el color de piel, el credo, la religión, el sexo, la ascendencia, una discapacidad o el país de origen.

## BIENES INMUEBLES Y VIVIENDA

Es ilegal que:

- Un propietario o el representante de un propietario se niegue a vender, alquilar o arrendar cualquier propiedad; que trate a las personas de modo diferente respecto de los términos o las condiciones de cualquier venta, alquiler o arrendamiento; que realice preguntas, realice registros o imprima carteles o que anuncie de una manera que discrimine sobre la base de la raza, el color de piel, el credo, la religión, el sexo, la ascendencia, una discapacidad o el país de origen.
- Una persona, un banco, una compañía hipotecaria, una compañía de seguro u otra institución financiera discrimine en el préstamo de dinero para comprar, construir o reparar una propiedad.

